

АНАЛИЗ

на базови договорености в Колективен трудов договор при ДП „НКЖИ” за 2012 год.

(в сравнителен план с нормативните документи и предходния КТД в компанията от 2009 г.)

1. Страни по КТД:

- **Работодател:** инж. Милчо Ламбрев – генерален директор
- **Синдикати:**
 1. **КНСБ** - Синдикат на железничарите в България и Съюз на транспортните синдикати;
 2. **КТ “Подкрепа”** – Национален железничарски синдикат „Подкрепа”

2. Общи положения:

- КТД се прилага само за членове на синдикатите, както и за присъединени към договора.
- Присъединяването се извършва по Правила за присъединяване, които са приложение № 1 към КТД.
- Присъединяването не се отнася единствено за договорените клаузи в раздел X «Отпуск на синдикални дейци».
 - В ДП «НКЖИ» се сключва «само 1 КТД, който се прилага от работодателя и неговите представители по подразделения».
 - В подразделенията не се сключват други КТД.
 - Работодателят поема задължението да не прилага КТД за нечленуващи в синдикатите работници и служители и неприсъединили се по договорения ред.
 - Трудовите договори с тях «се сключват по условията на КТ».
 - Прието е, че индивидуални трудови договори и допълнителни споразумения към тях, които противоречат или заобикалят този КТД са недействителни.

3. Срок на действие на КТД: 2 год.

Посочените договорености повтарят договореностите от предходния КТД-2009 год.

ОСНОВНИ СЪДЪРЖАТЕЛНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ПРОЕКТ НА КТД-2012
--

РАЗДЕЛ I. Трудова заетост

В проекта на КТД-2012 г. страните са предоговорили важни клаузи, отчитащи спецификата на заетостта в компанията с цел максимално съхраняване на работните места и успоредно с това - открояващи значението на диалога и контактите със синдикатите в този процес. Те приемат, че трудовото правоотношение с работниците и служителите се сключва за неопределено време (освен случаите, посочени в КТ).

Заемането на длъжности в предприятието става при спазване на условията и изискванията за образование, професионална квалификация, правоспособност и професионален опит (чл. 8 от КТД-2012).

Свободните работни места и позиции работодателят се задължава да обявява в сайта на ДП „НКЖИ” и в регионалните поделения по подходящ начин. Прието е при равни други условия с предимство да се приемат на работа работници и служители, съкратени от предприятието.

От изключителна важност при **сключване на индивидуалния трудов договор** е постигнатата договореност в **чл. 9** от КТД-2012 за определяне от страните на задължителни позиции, а именно: а) работно време - продължителност и особености (работа на смени); б) категория труд за пенсиониране; в) ред и начин за формиране на трудовото възнаграждение, съгласно действащите нормативни актове и КТД.

В случай на договаряне на място на работа с определени граници е прието да се спазват следните условия: 1. Териториалните граници на мястото на работа се определят от работодателя, съобразно производствената необходимост и характера на работа; 2. При възлагане на работа, извън определените граници по предходната т. 1, работодателят командирова работника или служителя, съгласно Наредбата за командировките в страната. 3. При работа в участъка по т. 1, ако се налага преспиване в друго населено място, работодателят командирова работника или служителя. 4. Времето на пътуване, във връзка с работата в границите на участъка по т. 1, се признава за работно време.

Договорена е **процедура при съкращаване на работници и служители** по реда на чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ. Водещ принцип е, че то ще се извършва «след пресъоръжаване, модернизация, промяна в техниката, технологията и организацията на работа».

Поименното определяне на подлежащите за съкращение лица се извършва от работодателя чрез подбор на основание чл. 329 от КТ, по конкретни критерии и показатели, съобразно приети Насоки (приложение № 2 към КТД-2012) и след обсъждане на таблиците за подбор в изградения Съвет на страните (СС) по КТД. Допустимо е в поделенията работодател и синдикати да могат да конкретизират показателите, съгласно местните условия.

Работодаателят може да уволни работник или служител, член на синдикат, страна по КТД, поради съкращаване на щата или намаляване на обема на работата (чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ, и т. 3 от КТ) след предварително писмено съгласие на съответния синдикален орган в поделението, само в случаите на освобождаване на персонал извън изпълнението на Програмата за оперативно реструктуриране на ДП «НКЖИ» 2011-2014 година.

При съкращение на персонала работодателят е приел задължението да не освобождава: 1. едновременно членове на едно семейство и 2. работници и служители, при наличие на работни места, които биха могли да бъдат заети от подлежащи на съкращение, отговарящи на изискванията за заемане на длъжността. Освен това, има договорен и нов критерий - при равна квалификация и еднакво изпълнение на работата, предимство за оставане на работа имат работници и служители с по-тежко здравословно състояние, както и работници и служители, които единствени осигуряват издръжката на семействата си или са самотни родители.

Ангажимент на работодателя е да поддържа база данни на съкратените и информация за тях във всяко поделение.

Особен акцент при провеждане на политиките по реструктуриране в компанията и отражението им върху заетостта в КТД-2012 получава **взаимодействието между работодателя и синдикатите**.

- ✓ **Чл. 7.** Работодаателят обсъжда със Синдикатите оптималното равнище на заетост на персонала в съответствие с технологичната необходимост. Чл. 11 (5) Всички промени в Програмата за оперативно реструктуриране на ДП «НКЖИ» за периода 2011-2014 година се отразяват след обсъждане със синдикатите.

- ✓ **Чл. 11. (8)** Страните се задължават да съдействат за социалната адаптация на подлежащите на съкращение съобразно заложеното в новоразработения План за действия за социална адаптация и обучение на персонала в ДП "НКЖИ" (Приложение № 3).
- ✓ **Чл. 11. (4)** Работодателят може да уволни работник или служител, член на синдикат, страна по КТД, поради съкращаване на щата или намаляване на обема на работата след предварително писмено съгласие на съответния синдикален орган в поделението, само в случаите на освобождаване на персонал извън изпълнението на Програмата за оперативно реструктуриране на ДП «НКЖИ» 2011-2014 година.

Договорената процедура за получаване на съгласие от синдикатите при намаление на персонал извън Програмата включва:

1. Работодателят отправя мотивирано писмено искане за съгласие за конкретното уволнение до синдикалния орган на синдикалната организация, в която лицето членува.
2. Синдикалният орган е длъжен да отговори писмено в 10-дневен срок от искането на работодателя.
3. В случай, че работодателят не получи писмен отговор в посочения срок, съгласието се счита за дадено.
4. В случай на писмен отказ, същият задължително се мотивира, като се посочат конкретните причини за отказа.

- ✓ Работодателят информира синдикатите за обявените конкурси за заемане на длъжности. Той включва в комисиите техни представители в качеството им на наблюдатели.
- ✓ Отделна клауза урежда, че не се ползват от синдикална защита, работниците и служителите, които са наказани в едногодишен период за допуснати произшествия по безопасността на движението и охрана на труда, както и за употреба на алкохол и упойващи вещества, доказано по съответния законов ред.
- ✓ Договорени са действия на страните по КТД в случай на масови уволнения.

Като взаимноприемливо и за двете страни решение е отпадането на някои клаузи от КТД-2009, а именно:

- Назначаването на външни кандидати в системата да става не по-рано от 7 дни след обявата по съответния ред;
- Синдикатите поемат задължението да не упражняват натиск под каквато и да е форма върху работниците и служителите на работодателя с цел привличането им като членове.
- При възстановяване на работа, по съответния законов ред, на неправилно уволнен работник или служител, работодателят търси отговорност и налага съответстващи наказания на виновните длъжностни лица.
- При съкращения да не освобождават работници и служители в работоспособна възраст, при наличие на работни места, заети от пенсионери или придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

За по-голямата тежест на процедурите по консултиране в случаи на масово уволнение говорят **някои нови договорености в проекта на КТД-2012**. Така например, конкретизирано е, че работодателят при предоставяне на синдикатите в предприятието и съответното поделение на информацията по чл. 130а от КТ, е необходимо да включи и мерките, които той предвижда да предприеме за облекчаване положението на подлежащите на уволнение лица, както и да се извършват консултации при сформиране на екипите по условията на чл. 25 от ЗНЗ.

По нов начин е формулиран ангажиментът за социалната адаптация на подлежащите на съкращение работници и служители в чл. 11, ал. 8 от проекта на КТД-2012. От конкретно разписани в КТД-2009 задължения на: а) работодателя за пренасочването им при възможност на

вакантни длъжности в същото или друго поделение на предприятието и/или организиране на курсове за преквалификация за негова сметка и б) синдикатите с право на предложения относно социалната адаптация, в проекта на КТД-2012 е разписано, че се предприемат действия съобразно заложеното в Плана за действия за социална адаптация и обучение на персонала, обособен в отделно приложение № 3.

РАЗДЕЛ II. Обучение, професионална квалификация и преквалификация

Предоговорено е задължението на работодателя за осигуряване на условия и средства за професионална квалификация и преквалификация на работниците и служителите в случаи на закриване и/или разкриване на работни места и дейности. Синдикатите запазват възможността за даване на предложения за обучение, за които след разглеждане от страните, работодателят взема решение за даване съгласие.

Но, съдържанието на предложения раздел има и нова визия.

Разработването и реализирането от работодателя на дългосрочна стратегия за подготовка на средни изпълнителски кадри и кадри с висше образование за железопътния транспорт в зависимост от потребностите, с отчитане на проблемите за осигуряване на трудов ресурс, по ред и начин, определени в „Правилник за професионалното обучение на персонала на Национална компания „Железопътна инфраструктура“, сега е уговорено като разработване, обсъждане със синдикатите, приемане и реализиране на дългосрочна стратегия за обучение на персонала съобразно посочените изисквания и ред.

Ударението в КТД-2012 се поставя на разработването на «План за действия за социална адаптация и обучение на персонала в ДП «НКЖИ», където се определя реда и начина на провежданите обучения.

Ново е договореното задължение на работниците и служителите за участие в организираните или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация и за подобряване на професионалните си умения.

РАЗДЕЛ III. Право и обхват на информация

Като запазва договореностите от предходния КТД относно правото на синдикатите да получават исканата информация за финансово-икономическото състояние на предприятието, в т.ч. по вид, срок и равнища, разделът обогатява този процес с нови разпоредби.

С нова ал. 6 на чл. 18 е уговорено, че при предстояща промяна на работодателя по чл. 123 и 123а от КТ, работодателят се задължава да информира синдикатите за своите намерения не по-късно от 60 дни преди извършването на промяната. При съществени изменения в дейността, икономическото състояние и организацията на труда в предприятието, засягащи въпроси, предмет на КТД този срок е не по-късно от 1 месец преди извършване на промяната.

За да направи колективното договаряне по-стабилен и устойчив процес в нов чл. 19, ал. 1 е разписано, че работодателят по искане на синдикатите четири месеца преди изтичане срока на действие на КТД с оглед разработването на новия проект, им предоставя информация по уточнени 10 конкретни показателя.

Определената по този ред предоставена информация в КТД-2009 като служебна тайна на работодателя, която синдикатите нямат право под никаква форма или повод да разпространяват сред трети лица, в новия КТД-2012 се трансформира в задължение на синдикатите да не разгласяват на трети лица информация, която им е предоставена от работодателя, с изискване за поверителност.

РАЗДЕЛ IV – VI. Трудови възнаграждения

(РАЗДЕЛ IV. Основни заплати, РАЗДЕЛ V. Допълнителни и други възнаграждения, РАЗДЕЛ VI. Изплащане на възнагражденията)

В КТД-2012 се запазват основни клаузи и принципи на формиране на основните трудови възнаграждения на работниците и служителите:

- клаузата за приемане от страните на Номенклатурата на длъжностите в предприятието и минималните базови заплати за тях, която е обособни в самостоятелно приложение № 4 към КТД.
- определяне на индивидуалните основни месечни заплати съобразно длъжността, обема, качеството, сложността и отговорността на труда, квалификацията и професионалния опит.
- разработване, изменение и допълване на ВПОРЗ с участието на синдикатите.

Успоредно с това, по нов начин е оформен чл. 22 от КТД-2012.

Предходната договореност в КТД-2009 за съвместно разработване от страните на механизъм за обвързване на базовите заплати с определени показатели с цел повишаване на доходите в зависимост от финансово-икономическите резултати, сега е заменен със съвместно разработване от тях на механизъм за формиране на **бонусна система на заплащане, в зависимост от трудовото представяне на работниците и служителите, което се обвързва с фиксиран срок – до 01.07.2012 г.**

Предишната клауза за запазване на достигнатото към месец юни 2009 г. ниво на доходите на работниците и служителите, сега се заменя със **запазване на достигнатите базови заплати на работниците и служителите, договорени в посоченото по-горе приложение № 4.**

Допълнителни и други възнаграждения

Възнаграждение	Договорен размер в КТД-2012	КТД-2009	Нормативен размер
Допълнително възнаграждение за отработен нощен час или част от него	<p>За длъжности по списък, утвърден от страните по КТД - в процент от основната часова РЗ по ТД:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 44 % по приложение 5 към КТД – техници, механици, инструктори, н-к влак и т.н.; - 39 % за останалите длъжности; - 47 % при работа в режим на „прозорец” и при аварии и катастрофи; - 20% при специф. условия на работа <p><i>След 01.07.2012 г. заплащането става с определяне на часова ставка за всеки отработен час, след обсъждане със синдикатите</i></p>	<p>44 %;</p> <p>39 %;</p> <p>47 %;</p> <p>-</p> <p>20 % за нощно дежурство</p> <p>-</p>	0.25 лв./час
Допълнително възнаграждение за работа през дните на официални празници	110 % от размера на индивидуално-то основно трудово възнаграждение	110 %	100 %

<p>Увеличение за положен извънреден труд</p>	<p>50 % - работни дни 80 % - почивни дни 110 % - офиц.празници 65 % - сумирано изчисляване на раб. време</p> <p><i>Когато положението извънреден труд при подневно изчисляване на работното време превиши ограничението по КТ, превишението се заплаща с удвоен размер по горната таблица.</i></p>	<p>50 % 80 % 110 % 65 %</p> <p>да</p>	<p>50 % 75 % 100 % 50 %</p>
<p>Доп. възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит</p>	<p>1 на сто</p>	<p>1 на сто</p>	<p>0.6 на сто</p>
<p>Суми за пропътуван километър за изпълнение на работата по време на пътуване (в % от дневните пари по Наредбата за командировки)</p>	<p>При обслужване на самоходни специализирани машини – 0.6% на машиниста и придружителя; На шофьори при пътуване до друго населено място – 0.4%/км; За влакове по теснопътни линии – 0.6 % x коефициент 1.5.</p>	<p>0.6 %; 0.4 %/км; 0.6 % x 1.5</p>	
<p>За времето на разположение извън територията на предприятието</p>	<p>25 % от определената индивидуална часова РЗ; В дните на официални празници - 50% от определената индивидуална часова РЗ. <i>След 01.07.2012 г. заплащането става с определяне на часова ставка за всеки отработен час, след обсъждане със синдикатите</i> Ако по това време е извикан на ефективна работа, времето от явяване на работа до връщането, се отчита и заплаща като извънреден труд</p>	<p>25 %; 50% - да</p>	<p>0.10 лв./час</p>
<p>При недостиг на средства в предприятието и добросъвестно изпълнение на задълженията на работниците и служителите,</p>	<p>Ежемесечно изплащане на сума в размер 70% от индивидуалната брутна РЗ, но не по-малко от минималната РЗ за страната.</p> <p>Разликата до пълния размер на заработеното трудово и други възнаграждения остава дължима и се изплаща допълнително, заедно със законоустановената лихва.</p>	<p>70% Да</p>	<p>60 % Да</p>

служителите,	Този извънреден режим на плащане не може да продължава повече от три месеца.	Да	-
За ръководство на производствена единица и за обучение	-	10-20 % от основната ИРЗ	
За работа при интензивни УТ	-	Съгласно ВПОРЗ	
За по-висока лична квалификация: - За „доктор” - За следдипломна квалификация - За чужд език	-	50 лв. 30 лв. до 50 лв.	15 лв. 50 лв. -

Потвърдено е, че неизпълнението от работодателя на договорените срокове за изплащане на трудовите възнаграждения и на полагащите се социални суми, се приема като неизпълнение на поети задължения по смисъла на Закона за уреждане на колективните трудови спорове.

РАЗДЕЛ VII. Обезщетения

Въпреки трудната икономическа ситуация в бранша, страните успяват да съхранят постигнати от тях на по-ранен етап важни договорености, което е видно от приложената по-долу таблица.

Обезщетения				
Вид	КТД-2012	КТД-2009	Нормативен размер	
При прекратяване на трудовото правоотношение поради пенсиониране	При работа над 20 г. в НК ”БДЖ” и НКЖИ и последните 10 г. са при 1 и същ работодател – БРЗ за 6 месеца, завишена с коефициент 1.5. <i>(чл. 34, ал. 2 от КТД)</i>	Да	БрРЗ за 6 месеца	
	При уволнение по чл. 328, ал. 1, т.1-4 на лицата, на които им остава 1 г. до пенсиониране – едномесечно обезщетение, завишено с коефициент 6 при трудов стаж в НК ”БДЖ” и НКЖИ не по-малко от 20 г.	За тр.стаж в ж.п.транспорт до 20 г. – К=6 над 20 г. -К=7		БрРЗ за 1 месец
	При пенсиониране и работа в НК ”БДЖ” и НКЖИ 25 г. за мъже и	7 мес. ОРЗ		

	<p>20 г. за жени - 6 месечни основни РЗ - чл. 35, ал. 1 от КТД. (По избор на лицето това обезщетение замества обезщетението по чл. 222 от КТ).</p> <p>Право на горното обезщетение имат и пенсионираните по болест, пропорционално на трудовия им стаж – чл. 35, ал. 2 от КТД. (По избор на лицето това обезщетение замества обезщетението по чл. 222 от КТ).</p> <p>При прекратяване на ТПО поради смърт, горното обезщетение от 6 основни месечни заплати, се изплаща на наследниците, пропорционално на отработения стаж, но не по-малко от две основни заплати (чл. 35, ал. 3 от КТД).</p>	<p>Да</p> <p>Да</p>	
При уволнение поради съкращаване в щата и намаляване на обема на работата	БРЗ x индивидуален коефициент = 0.3 за всяка година тр. стаж в НК "БДЖ" и НКЖИ (не по-малко от 1 и не повече от 6 БрРЗ) – чл. 34, ал. 3 от КТД	-	БрРЗ за 1 месец
При прекратяване на ТПО поради болест	Брутната РЗ за срок от 2 месеца, завишена при трудов стаж в ДП"БДЖ" и НКЖИ с коефициент: - 1.5 при стаж от 5 до 10 год.; - 2.0 при стаж над 10 г. (чл. 34, ал. 1 от КТД)	Да	БрРЗ за 2 месеца
При прекратяване на ТПО по инициатива на работодателя	-	За тр.стаж в ж.п.транспорт до 4г.-4 БрРЗ 10-15г.-5 БрРЗ 15-20г.-6 БрРЗ над20г.-7БрРЗ	БрРЗ за 4 месеца

Нова е постигнатата договореност, че работници и служители, които се уволняват по реда на чл. 328 от КТ - поради съкращаване в щата или намаляване на обема на работата - имат право на обезщетение по чл. 222 ал. 1 от КТ за оставане без работа 1 месец в размер на брутното им трудово възнаграждение, умножено с индивидуален коефициент по 0,3 за всяка година трудов

стаж в НК "БДЖ" и ДП "НКЖИ" (не по-малко от едно и не повече от шест брутни трудови възнаграждения).

Отпада договорената възможност за изплащане на по-голям размер обезщетение на напусналите по инициатива на работодателя работници и служители (чл. 331 от Кодекса на труда. До сега работодателят им изплащаше обезщетение в размер на месечното брутно трудово възнаграждение, увеличено с коефициент в зависимост от трудовия стаж в железопътния транспорт, както следва: 1. до 10 г. – 4; 2. от 10 до 15 г. – 5; 3. от 15 до 20 г. – 6; 4. над 20 г. – 7.

От този раздел отпада и приетия преди по-голям размер на срока за предизвестие при уволнение по чл.328. ал.1, т. 1 до 4 и т.10 и т. 11 от Кодекса на труда, в зависимост от трудовия стаж в НК „БДЖ“ и ДП „НКЖИ“, както следва: а) 1 месец - при стаж до 15 години и б) 2 месеца - при стаж над 15 години.

РАЗДЕЛ VIII: Работно време и почивки

В КТД-2012 г. основните договорености по отношение организацията на работното време се запазват. Съхранен е и принципът работодателят предварително да обсъжда или консултира със синдикатите най-важните вътрешни документи - ПВТР; промени на установената организация на работното време; списъкът на конкретните работни места и длъжности на ненормиран работен ден; графикът за непълно работно време и др.

Работодаелят признава за работно време и времето за периодично медицинско преосвидетелстване; за периодичните психологически прегледи, за провеждане на задължителните изпити и времето за предпътен преглед и инструктаж.

Близка по съдържание е договорената клауза за удължаване на работното време от работодателя по реда на чл. 136а от КТ. Предложението е това да става след консултации със синдикатите, докато в предходния КТД включваше и процедура на общо обсъждане. Сега обаче, има споразумение работодателят да предоставя информацията, свързана с неговата обосновка не по-късно от 7 дни преди заседанието.

Корекция в сравнение с предходния КТД има при признаване за работно време провеждането на служебни съвещания, беседи или други мероприятия със задължителен характер, Новият запис е, че това важи за „времето за провеждане на мероприятияето“, докато преди това имаше лимитиращ текст „но не по-малко от 4 часа“.

РАЗДЕЛ IX: Отпуски

В раздела за отпуските се наблюдават 2 тенденции: запазване на основни по-добри договорености за работниците и служителите и успоредно с това – налице са известни промени, което е видно от приложената по-долу таблица.

Променен е подходът за определяне на основния платен годишен отпуск. От 22 работни дни досега - еднакъв размер за всички работници и служители, в новия КТД-2012 е договорен диференциран размер в зависимост от общия трудов стаж. Така основният ПГО на лице с трудов стаж до 5 год. е 20 работни дни, което е равно на нормативно определения размер по КТ; при трудов стаж над 5 год. до 20 год. той се завишава с 2 работни дни и при трудов стаж над 20 год. с 4 работни дни.

Намаление има в уговорените размери на два вида допълнителен ПГО - за работа при:

- специфични условия и рискове за живота, които не могат да бъдат отстранени – от 12 на не по-малко от 5 работни дни и

- за работа при ненормирано работно време – от 8 на 5 работни дни.

Не са предоговорени по-високите стойности от нормативно установените на допълнителния платен отпуск за участие във важни граждански и обществени дейности – брак, смърт, кръводаряване.

Отпуски			
Вид	КТД-2012	КТД-2009	Нормативен размер
Основен платен годишен отпуск	- до 5 год. трудов стаж - 20 работни дни; - над 5 год. до 20 год. трудов стаж – 22 работни дни; - над 20 год. трудов стаж – 24 работни дни.	22 работни дни	Не по-малко от 20 работни дни
Основен ПГО на работници и служители, със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто.	30 работни дни	30 работни дни	Не по-малко от 26 работни дни.
Допълнителен ПГО за ненормиран работен ден	5 работни дни.	8 работни дни.	Не по-малко от 5 работни дни
Работничка или служителка с 2 и повече живи деца	2/4 работни дни По изключение може да се ползва и от бащата	2/4 работни дни да	2/4 работни дни
Допълнителен ПГО за работа при специфични условия и рискове за живота	Най-малко 5 работни дни	-В жп.кариери и тунели - 12 - В подразделения – 10 раб. дни	Не по-малко от 5 работни дни
Платен отпуск за: - встъпване в брак; - смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг; - кръводаряване	-	+ 2 работни дни + 2 работни дни + 3 за първо кръвод. в годината и + 1 за следващи	2 работни дни 2 работни дни 2 работни дни

За изпълнение на граждански, обществени и други задължения	За участие в досъдебно и съдебно производство, по повод на събитие, възникнало при изпълнение на служ. задължения – платен служебен отпуск за дните на призо-ваване пред съответните органи	да	Когато е призован в съд като страна, свидетел или вещо лице.
Служебни и творчески отпуски	По предложение на синдикатите и след обсъждане от страните, работодателят взема решение за даване на отпуск	да	Работодателят може да разрешава

Работодателят утвърждава графика за ползуване на ПГО след провеждане на консултации със синдикатите.

РАЗДЕЛ X: Отпуск за синдикални дейци

Съгласно КТД-2012 на **нешатните председатели на синдикални ръководства** за осъществяване на синдикална дейност работодателят осигурява платен служебен отпуск в размер не повече от 50 часа в една календарна година. Договорена е и процедура за ползването му. При сумирано изчисляване на работното време отпускът се предвижда в графици за работното време. Това обаче, представлява значително намаление спрямо предходния КТД-2009, когато размерът на отпуска за синдикална дейност е бил определен за 2 категории нешатни синдикалисти - за председатели на синдикални организации – 16 часа месечно и за секретарите – 8 часа месечно.

За участие в **конгреси и конференции**, в зависимост от мястото на провеждането им, работодателят осигурява платен служебен отпуск до 3 работни дни годишно, по писмено предложение от председателя на съответната синдикална организация. За сравнение – в КТД-2009 договорената аналогична клауза е по-широкообхватна: „На участниците в конгреси, конференции, семинари и др. синдикални мероприятия – за времето на мероприятиято”.

С друга клауза за участие в съвместни мероприятия на страните по КТД работодателят осигурява платен служебен отпуск за времето на мероприятиято, което е извън договореното по горе. Регламентацията на текста от КТД-2009 бе „За участие в обучение, семинари и заседания на колективните органи на управление на синдикатите, конкретната организация и начина на ползване на отпуск се уреждат за всяко мероприятие между работодателя и всеки синдикат, страна по КТД, поотделно”.

В случаи на участие в съвместни с работодателя комисии, работни групи и др., е предвидено синдикалните членове да се командироваат от и за негова сметка, съгласно Наредбата за командировките в страната.

Раздел XI. Здравословни и безопасни условия на труд

В КТД-2012 се предлага, в изпълнение на изискванията за определяне на условията и реда за осигуряване на **безплатна храна и/или добавки** към нея (Наредба № 11 от 21.12.2005 г.) работодателят да осигурява по работни места:

1. На персонала, работещ при условията, определени в Наредбата - бесплатна храна в размер не по-малко от 2 лева на отработен ден по ред и начин, определени от него. В сравнение с предходния КТД се запазва договорената абсолютна стойност – не по-малко от 2 лв/ден.

2. Запазва се и стойността на тонизиращите или ободряващи напитки - на смяна не по-малко от 0,80 лв. и не повече от максималния размер, определен в Наредбата;

Отпадат договореностите за работещите на територията на гара Обединена и на персонала в жп кариерите за осигуряване на бесплатна храна в размер 1,6 % от МРЗ за страната, но не по-малко от 4 лв. на отработен ден.

Отпада и ползваната в годините от ж.п. работници придобивка: За възстановяване на работоспособността и здравето на работниците и служителите на длъжностите и работните места по списък (приложение към КТД), работодателят задължително да осигурява по график веднъж в годината 5 дни бесплатна почивка (включително допълнителен платен отпуск и бесплатна храна) в профилакториум или подходяща почивна база. Нещо повече - с месечните графици за работното време преди работодателят осигуряваше на работниците и по един свободен от работа ден преди и след отпуска, които се ползват за пътуване.

Работодателят застрахова работниците и служителите за застрахователен риск „Трудова злополука” при спазване на изискванията на “Наредба за задължително застраховане на работниците и служителите за риск “Трудова злополука” от 06.02.2006 г., след предварителни консултации със страните по КТД. В тази област отпада ангажиментът на работодателя да застрахова работниците и служителите за застрахователен риск “Злополука”.

РАЗДЕЛ XII: Социално дело

Преишната договорка между страните, че за задоволяване на социалните и културните потребности на работниците и служителите, работодателят отчислява годишно суми в размер не по-малко от 15 % от средствата за работна заплата, сега е трансформиран във по-общ вид: „социално-битовото и културното обслужване на работниците и служителите се финансира със средства от работодателя и от други източници.

Продължава практиката финансовите средства за СБКО да се разпределят по план-сметка, приемана с решение на Събранието на пълномощниците в предприятието, като с нея се осигуряват средства приоритетно за посочените по-долу направления:

План-сметка за СБКО <i>(задължително се осигуряват средства за:)</i>	
КТД-2012	КТД-2009
1. Ваучери за храна в месечен размер от 60 лв. по ред и начин, определени от работодателя.	1. Средства за предоставяне на ваучери за храна на целия персонал в сила от 01.01.2010 г. по ред и начин, определен от страните в размер на 2 лв. за отработен ден.
2. Социална сума в размер 150 лв. при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск.	2. Социална сума в размер 150 лв. при ползване на повече от половината от полагащия се основен платен годишен отпуск.
3. Отпускане на парични помощи.	3. Годишна социална сума в размер 100 лв., по ред и начин, определени от

	работодателя.
<p><i>Прието е, че предоставянето на ваучерите за предходния месец става до 27-мо число на текущия месец.</i></p> <p><i>Социалната сума по се изплаща най-късно с работната заплата през следващия месец.</i></p>	<p><i>Социалната по желание на работника или служителя се изплаща 5 дни след издаването на заповед за ползване частта от отпуск, с която се превишава половината от полагаемия годишен размер.</i></p>

Постигнато е съгласие разпоредителни действия, ипотекиране, концесии и др. с почивните бази на предприятието да се предприемат след предварително уведомяване на синдикатите и обсъждане между страните по КТД – договореност, действаща и в КТД-2009.

Работодателят се задължава да прави ежемесечни вноски за **допълнително доброволно пенсионно осигуряване за всички работници и служители** в размер 10 лева месечно. Предишната договореност за размера е 5 % от минималната РЗ за страната.

Текстът в КТД-2009 относно правото на ползване на **облекчен режим на пътувания**: «Работодателят осигурява на работниците и служителите на предприятието и на членовете на техните семейства:

1. На работещите – право на безплатни пътувания за цялата жп мрежа;
2. На членовете на семействата – легитимации и 6 броя билети за безплатни пътувания.
3. На децата – безплатни ученически (студентски) карти.

На съкратените работници и служители се запазват личните карти за пътуване до края на годината на уволнението” в проекта на КТД-2012 е видоизменен така:

„Работодателят осигурява безплатни пътувания по железопътния транспорт във вид и обхват, определени от него, след консултации със синдикатите и съобразно договореностите с БДЖ „Пътнически превози”.

При заявен доброволен отказ от документи за пътуване по железопътната мрежа, на работника/ служителя се осигурява социална сума 200 лева в годишен размер”.

В самостоятелни раздели на КТД са уредени и проблемите:

Раздел XIII. Задължения на страните.

РАЗДЕЛ XIV. Процедура при разногласия. Контрол на КТД.

Преходни и заключителни разпоредби.

**Изготвил: Емилия Маркова- главен експерт на КНСБ
Департамент „Социален диалог.Колективно трудово договаряне”**